ACUERDO MARCO

COORDINADORA NACIONAL DE TRABAJADORES CONTRATISTAS DEL COBRE

Y

ASOCIACION GREMIAL DE EMPRESAS PARA LA MINERIA Y RUBROS ASOCIADOS (AGEMA)

En Santiago, a 23 de noviembre de 2022, entre la COORDINADORA NACIONAL DE TRABAJADORES CONTRATISTAS DEL COBRE (en adelante, la "COORDINADORA"), compuesta por las organizaciones sindicales que, a través de sus representantes comparecientes, suscriben el presente Acuerdo, por una parte, y por la otra, la ASOCIACIÓN GREMIAL DE EMPRESARIOS PARA LA MINERIA Y RUBROS ASOCIADOS (en adelante, "AGEMA"), RUT 65.932.690-6, representada por su Directorio que suscribe este documento, entidad gremial que a su vez actúa por y para las empresas contratistas que prestan servicios en las Divisiones de Codelco Chile y en contratos de obras o proyectos de construcción contratados o administrados por la Vicepresidencia de Proyectos, ambas denominadas conjuntamente en lo sucesivo como las "Partes", con la participación de CODELCO CHILE en calidad de facilitador y garante, se ha convenido actualizar el Acuerdo Marco vigente suscrito con fecha 22 de mayo de 2013, en lo siguiente:

PRIMERO: Antecedentes Generales

Las Partes firmantes del Acuerdo Marco vigente, en conversaciones llevadas a efecto durante las últimas semanas en la Mesa de Trabajo para la actualización del mismo, las que han sido facilitadas por Codelco Chile, han convenido la actualización, el mejoramiento y/o complemento de beneficios acordados en otros documentos y acuerdos suscritos con anterioridad a esta fecha, y la creación de otros nuevos, dando con ello continuidad al Acuerdo Marco actualmente vigente, siendo este el objeto del presente acuerdo.

Por tal razón, y a objeto de facilitar su interpretación, las Partes han convenido fijar en este documento un texto sistematizado y actualizado de las cláusulas pertinentes, que refunde y deja sin efecto cualquier documento anterior, y que incluye las modificaciones, complementaciones y adición de beneficios ahora acordados, en el entendido que este documento será el que corresponda aplicar en adelante.

No obstante lo anterior, las Partes reconocen que la negociación colectiva al interior de las empresas es un instrumento fundamental para el mejoramiento continuo de las condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores, así como la proyección y sustentabilidad de las empresas, entendiendo que la negociación colectiva busca el incremento de estos beneficios y no su disminución.

Escaneado con CamScanner

Así también, las Partes reconocen la vital importancia del reconocimiento y aplicación de los Convenios Internacionales de la OIT Nºs 87 y 98, y demás aplicables, en la forma en que han sido reconocidos en nuestra legislación, y el cumplimiento de las demás normas y garantías vigentes en nuestro país.

En el mismo sentido las Partes manifiestan su compromiso con el cumplimiento de la ley de subcontratación, en todos los procesos propios de ella, incluidos los eventuales proceso de internalización.

SEGUNDO: Ámbito de Aplicación

Las Partes han convenido una serie de acuerdos que beneficiarán a los trabajadores que laboran para las empresas contratistas o subcontratistas que prestan servicios en: los recintos industriales o establecimientos productivos o administrativos de las Divisiones de Codelco Chile (incluidas las dependencias de Casa Matriz de la Empresa Principal), y en contratos de obras o proyectos de construcción contratados o administrados por la Vicepresidencia de Proyectos (en adelante, denominadas de forma omnicomprensiva como **"Divisiones Productivas"**), en aquello que les corresponda, todo ello según se especifica a continuación:

1. Respecto de las empresas contratistas y subcontratistas: Este Acuerdo Marco se aplicará a las empresas contratistas que hayan celebrado un contrato civil con Codelco Chile (en adelante, también "**Empresa Principal**") cuyo objeto sea la ejecución de obras o prestación de servicios en régimen de subcontratación laboral, y a las empresas subcontratistas que hayan suscrito un contrato civil con aquéllas, cuyo objeto, en todos esos casos, sea la ejecución de obras o prestación de servicios en régimen de subcontratación laboral, en todos estos casos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso del Código del Trabajo, en alguna de las Divisiones Productivas de Codelco Chile, y siempre que dichos contratos tengan una duración mínima de tres meses continuos en el año. Tales empresas contratistas y subcontratistas se denominarán conjuntamente en lo sucesivo como las **"Empresas Contratistas".**

Para una mayor certeza, se deja especial constancia que este Acuerdo no aplica ni a las filiales de la Empresa Principal ni a aquellas empresas contratistas o subcontratistas que no prestan habitualmente servicios en algunas de las Divisiones Productivas antes mencionadas. No obstante lo anterior, especialmente, quedarán comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo Marco:

i) Los trabajadores de empresas contratistas con contrato civil de duración superior a 3 meses continuos en el año que, aun cuando laboren fuera de las faenas o Divisiones Productivas están destinados el 100% de su jornada de trabajo a la prestación de los servicios contratados para la Empresa Principal.

ii) Los trabajadores de empresas contratistas con contrato civil de duración superior a 3 meses continuos en el año, del rubro de transporte de personal o de carga que, aun cuando no laboren el 100% dentro de las operaciones, están destinados el 100% de su jornada de trabajo a la

Escaneado con CamScanner

prestación de los servicios contratados para la Empresa Principal, y que, a la fecha de este acuerdo, estén prestando servicios en alguna operación, en razón de dicho contrato, en forma exclusiva.

En ambos casos, el contrato de trabajo de los trabajadores deberá señalar exclusividad de prestación de servicios en régimen de subcontratación para la Empresa Principal, y adicionalmente, el trabajador deberá tener pase de ingreso vigente.

2. Respecto de los trabajadores y trabajadoras de las Empresas Contratistas: Este Acuerdo beneficia a aquellos trabajadores y trabajadoras que presten servicios personales, permanentes, continuos y exclusivos a la Empresa Contratista en los recintos industriales o establecimientos productivos o administrativos de las Divisiones Productivas de Codelco Chile, (incluidas las dependencias de Casa Matriz de la Empresa Principal), por un período mínimo de un mes calendario, en servicios para la operación y para proyectos de obras que son contratados y administrados directamente por las Divisiones Productivas de Codelco, en régimen de subcontratación laboral.

Se excluirán de la aplicación de este Acuerdo: (a) los dueños y/o socios de las Empresas Contratistas, (b) sus directores o ejecutivos superiores, (c) los administradores de contrato y, en definitiva, (d) todo aquel que preste servicios con facultades de administración y actúe en representación de una Empresa Contratista.

Los trabajadores que cumplan con los requisitos antes indicados se denominarán en lo sucesivo e indistintamente, como el "**Trabajador**" o los "**Trabajadores**".

Finalmente, lo indicado será sin perjuicio de que para ciertos beneficios se establezcan requisitos o condiciones especiales de procedencia.

TERCERO: Condiciones de Trabajo, diálogo y mejores prácticas laborales

Las Partes reconocen la necesidad de comprometer sus mejores y mayores esfuerzos para generar y mantener los espacios de diálogo social y confianzas que les faciliten y permitan cumplir en forma normal, segura y continua los servicios que las Empresas Contratistas han comprometido con las Divisiones Productivas de Codelco Chile, en su calidad de empresa principal, así como las comprometidas por las empresas subcontratistas con sus respectivas empresas principales. Para lo anterior resulta de vital importancia cumplir irrestrictamente y de buena fe con los acuerdos logrados, compromisos que desde ya asumen las Partes de este Acuerdo.

Asimismo, las Partes declaran su compromiso de seguir trabajando en las mesas conjuntas permanentes con AGEMA, en las que ha actuado y actúa como facilitador y garante Codelco Chile, conjuntamente, para generar mejores prácticas laborales, condiciones de trabajo, calidad de vida y productividad.

Las Partes concuerdan que las empresas condenadas judicialmente por prácticas antisindicales, por sentencias ejecutoriadas, deban ser precalificadas considerando lo anterior en los futuros procesos

Escaneado con CamScanner

de licitación y en la evaluación de desempeño del contrato, lo que se requerirá a la Empresa Principal, sin perjuicio de los efectos que la ley confiere a dichas sentencias judiciales.

CUARTO: Texto Sistematizado de los beneficios complementados, mejorados o adicionados

a.- Beneficio Seguro Complementario de Salud. Las partes acuerdan, a partir del 1º de enero de 2023, la contratación de un seguro complementario de salud para el Trabajador, sus cargas familiares, el cónyuge o conviviente civil, y los hijos que sean cargas familiares de estos, de un costo mensual equivalente a UF 1,0 por Trabajador. El copago a financiar por el Trabajador por la prima mensual no podrá exceder de UF 0,1 del monto mensual de la prima. Las condiciones de este beneficio se regirán por la póliza respectiva. Se propenderá a que este aumento de primas resulte en un aumento de los beneficios.

En las mejoras de este beneficio se incluyen:

- Mayores prestaciones y coberturas actuales;
- Servicio de asistencia médica on-line (telemedicina);
- Seguro vida de 1000 UF para cubrir las necesidades de la familia en caso de fallecimiento del trabajador por muerte natural; y
- Cobertura dental para el trabajador y su grupo familiar.

Se procurará promover que las Empresas Contratistas tengan convenios con establecimientos de salud, de modo de minimizar el desembolso al momento de requerir una atención médica.

La nueva prima deberá estar vigente al 1º de enero de 2023.

Para estos efectos, se requerirá a la empresa Principal que actualice sus bases de licitación, contemplando esta exigencia a las Empresas Contratistas

b.- Seguro por Muerte Accidental e Invalidez Total. A partir del 1º de enero de 2023, se mantendrá el seguro por muerte accidental e invalidez total para todos los Trabajadores. La cobertura del seguro será por las 24 horas del día y los siete días de la semana (365 días del año), y no podrá ser inferior a UF 3.500. Las condiciones de este beneficio se regirán por la póliza respectiva, y su costo no podrá ser imputable a los trabajadores.

Para estos efectos, se requerirá a la empresa Principal la renovación del seguro por muerte accidental e invalidez total para todos los trabajadores.

El beneficio anterior deberá estar vigente al 1° de enero de 2023.

Escaneado con CamScanner

c.- Becas de Educación Superior. Para el proceso de Becas correspondiente al año 2023 en adelante, se incrementará el fondo respectivo a un total de 4.500 becas anuales, aplicable a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente documento. El monto de la beca para el año 2023 en adelante se aumentará a $959.840.- (novecientos cincuenta y nueve mil ochocientos cuarenta pesos) brutos. Esta cantidad se reajustará a partir del año 2024 en la variación del IPC ocurrida durante el año anterior (2023) y así sucesivamente. Con respecto al grupo de beneficiarios de estas becas, se ampliará a los hijos del trabajador, al cónyuge o conviviente civil, y al conviviente acompañando la respectiva declaración notarial. Se incluirá también a los hijos no comunes del cónyuge o conveniente civil, y del conviviente.

Para estos efectos, se requerirá a la empresa Principal el incremento del fondo para Becas de Educación Superior.

Asimismo, se requerirá implementar el seguimiento del proceso de asignación de becas y de su cumplimiento por parte del becado, y que los 10 mejores becados en el año en el ámbito de la gestión de la industria minera realicen su práctica en Codelco Chile y sus empresas contratistas.

Se requerirá a Codelco Chile la revisión y eventual actualización del Reglamento de Becas, a fin de dar cuenta de las nuevas condiciones a que se ha hecho mención, así como la incorporación de temas sistémicos y automatización.

d.- Fondo Único de Vivienda Concursable. Dando cumplimiento a los compromisos para búsqueda de soluciones habitacionales, se mantendrá el Fondo Único de Vivienda Concursable, lo que incluye tanto la adquisición como la construcción y mejoramiento de viviendas, y el pago de dividendos por viviendas sociales o por créditos hipotecarios para primera vivienda del trabajador. Este fondo único se incrementará al equivalente a 2.000 cupos totales, de 40 UF anuales cada uno, y será aplicable a todos los Trabajadores Contratistas.

Para estos efectos, se requerirá a la Empresa Principal la mantención del actual Fondo Único de Vivienda Concursable y su incremento, según se señala precedentemente.

Este beneficio será compatible y sin perjuicio de las soluciones o beneficios habitacionales que los Trabajadores pacten con sus respectivos empleadores.

El proceso de implementación y postulación se regirá por el Reglamento respectivo, el que deberá ser evaluado dentro del año por las partes firmantes.

e.- Fondo Único Calificación Trabajo Pesado. A objeto de facilitar y apoyar los compromisos de calificación de trabajo pesado, se mantendrá el actual Fondo Único anual para Calificación de Trabajo Pesado, que consistirá en un fondo que se conformará anualmente según los requerimientos estimados y que permita cofinanciar hasta un máximo de 700 solicitudes de calificación de trabajo pesado (por puesto de trabajo), aplicable a todos los trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas que forman parte del ámbito de aplicación del presente Acuerdo, que presten

Escaneado con CamScanner

servicio en cualquiera de las Divisiones Productivas, con un monto máximo de UF15 por cada solicitud. El valor así calculado incluirá todos los gastos destinados a su financiamiento.

Para estos efectos, se requerirá a la Empresa Principal la mantención del actual Fondo Único de Calificación de Trabajo Pesado.

Este beneficio podrá ser utilizado solamente a propósito de los contratos civiles celebrados con anterioridad a esta fecha. Para los contratos civiles futuros, la calificación para trabajo pesado será de responsabilidad y cargo directo de cada una de las empresas contratistas o subcontratistas, lo que se exigirá en las bases de licitación.

El proceso de implementación y postulación se regirá por el Reglamento respectivo, el que deberá ser evaluado dentro del año por las partes firmantes.

f.- Fondo de Capacitación y Fortalecimiento. Las Partes se comprometen a buscar mecanismos mutuamente concordados, que faciliten el desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los Trabajadores.

Para estos efectos, se mantendrá el actual Fondo de Capacitación, único y total, para trabajadores contratistas o subcontratistas que laboren en cualquiera de las Divisiones Productivas, el que se incrementará hasta US$ 2.500.000 (dos millones quinientos mil dólares de los Estados Unidos de América) anuales de los excedentes de franquicia tributaria de capacitación que resulten conforme a la ley, para el desarrollo de competencias laborales y empleabilidad.

Se requerirá a la Empresa Principal la mantención del actual Fondo de Capacitación y su incremento, según se señala precedentemente.

Del mismo modo, se establecerá una comisión tripartita compuesta por representantes de las organizaciones sindicales que participan de la mesa de trabajo conjunta con AGEMA y la Empresa Principal, con el objeto de identificar y seleccionar programas de capacitación y fortalecimiento sindical específicos que busquen mejorar el desempeño, nivelación de estudios, o cursos alineados con las necesidades de la minería, así como desarrollar competencias para su empleabilidad en su propia empresa, y evaluar y proponer, como parte del Fondo de Capacitación precedente, la creación de un Fondo Anual de Capacitación Concursable, único y total, por una suma de hasta de US$200.000.- (doscientos mil dólares de los Estados Unidos de América), gestionados por Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (**OTIC**) u otras instancias de capacitación que legalmente puedan reemplazar o cumplir dicho objetivo. El proceso de implementación comprenderá el diseño de un Reglamento o procedimiento para estos efectos.

Podrán ser beneficiarios de estas becas, todas aquellas personas que puedan serlo conforme a la ley. A su vez, las Empresas Contratistas destinarán sus propios excedentes legales no utilizados, con el objeto que sean aportados al referido fondo de capacitación.

Escaneado con CamScanner

El proceso de implementación y aplicación del Fondo de Capacitación anterior se regirá por el Reglamento respectivo.

Asimismo, se requerirá a Codelco Chile la actualización del Reglamento respectivo, a fin de incorporar planes de capacitación en materia de equidad de género e inclusión, para promover, permitir y garantizar el acceso a los derechos y oportunidades correspondientes.

g.- Gratificación Mensual Garantizada: Las partes convienen que, a partir del 1º de enero de 2023, las Empresas Contratistas que paguen la Gratificación legal establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, de la siguiente forma: se pagará mensualmente la doceava parte de 4,75 ingresos Mínimos Mensuales, independientemente de que el 25% de la remuneración mensual del Trabajador sea de un monto menor. Sin perjuicio de lo anterior, las Empresas Contratistas podrán aplicar el sistema establecido en el artículo 47 del Código del Trabajo u otro que acuerden con sus trabajadores, siempre que resulten un monto superior.

Para estos efectos, se requerirá a la empresa Principal que actualice sus bases de licitación, contemplando esta exigencia a las Empresas Contratistas

h.- Reajuste de Remuneraciones. Las Partes convienen, a partir del 1º de enero de 2023, en las Empresas Contratistas con contratos civiles con la Empresa Principal de duración superior a 3 meses, el reajuste trimestral de remuneraciones de los Trabajadores equivalente a la variación del IPC determinado por el organismo competente durante el trimestre anterior, como mínimo.

Para estos efectos, se requerirá a la empresa Principal que actualice sus bases de licitación, contemplando esta exigencia a las Empresas Contratistas

En el caso que el reajuste del período sea negativo, este no se aplicará para tal período ni se compensará con los períodos positivos siguientes.

i.- Indemnización Proporcional por Años de Servicio. Las Partes acuerdan el pago de una indemnización por años de servicios equivalente a 2,5 días por mes trabajado, para aquellos Trabajadores cuyo contrato laboral haya tenido una vigencia entre 1 mes y 18 meses. Posterior a los 18 meses el cálculo se realizará conforme a la legislación vigente.

Esta indemnización será aplicable solo a aquellos Trabajadores cuyo contrato de trabajo termine por causales que no les sean imputables. Asimismo, esta indemnización será imputable a la indemnización legal o contractual que pudiere corresponderles, y se pagará conjuntamente con el finiquito del Trabajador.

A partir del 1º de enero de 2023, en caso que una Empresa Contratista termine su relación contractual con la Empresa Principal, deberá pagar o anticipar en su totalidad al Trabajador la indemnización por los años de servicios que haya laborado en las Divisiones Productivas a causa del respectivo contrato civil que termina, en conformidad a lo señalado precedentemente, a menos que el Trabajador y su empleador acuerden lo contrario.

Escaneado con CamScanner

Para estos efectos, se requerirá a la empresa Principal que actualice sus bases de licitación, contemplando esta exigencia a las Empresas Contratistas.

Las organizaciones sindicales firmantes declaran y hace presente su aspiración a que, según y cuando corresponda, las disposiciones anteriores se incorporen en los instrumentos colectivos de las Empresas Contratistas con sus Trabajadores.

j.- Remuneraciones y Beneficios. La Empresa Principal continuará la verificación y fiscalización del íntegro cumplimiento del pago de remuneraciones y beneficios establecidos por las Empresas Contratistas en sus respectivas ofertas económicas. Asimismo se solicitará a la Empresa Principal que perfeccione los criterios de calificación de ofertas en estas materias, en sus procesos de licitación.

Las Partes requerirán a la Empresa Principal que actualice sus bases de licitación, estableciendo que las Empresas Contratistas paguen a sus trabajadores remuneraciones no inferiores a $500.000.- líquidos.

Las organizaciones sindicales firmantes declaran y hacen presente su aspiración, para estar a la vanguardia de la industria, a que la remuneración mensual líquida (una vez efectuados los descuentos legales) de los trabajadores contratistas o subcontratistas no sea inferior a la suma de $570.000.- líquidos, sin incluir en esta suma las asignaciones de colación, movilización, responsabilidad u otra cualquiera asignación no imponible.

Las partes aspiran a que en los sucesivos procesos de licitación, ningún trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo en el nuevo servicio adjudicado sufra menoscabo en sus remuneraciones.

k. Incentivo Trimestral de Asistencia y Condiciones de Trabajo. Las partes requerirán a la Empresa Principal que, a partir del 1º de enero de 2023, actualice sus bases de licitación, exigiendo a las Empresas Contratistas el pago de un Incentivo de Asistencia y Condiciones de Trabajo de carácter anual, cuyo monto ascenderá a la suma total de $1.697.845.- pesos brutos (un millón seiscientos noventa y siete mil ochocientos cuarenta y cinco pesos), pagado en 4 cuotas en base al cumplimiento de los siguientes requisitos en el trimestre respectivo:

a) Cada cuota del Incentivo de Asistencia y Condiciones de Trabajo ascenderá a la suma de $424.461.- pesos brutos (cuatrocientos veinticuatro mil cuatrocientos sesenta y un pesos) en cada trimestre, los cuales se pagarán en las remuneraciones de los meses de febrero, mayo, agosto, y noviembre de cada año, o bien a la proporción de tiempo trabajado en el respectivo periodo trimestral (considerando solo los meses calendarios completos). Para el año 2023, se considerará el primer trimestre comprendido entre noviembre de 2022 y enero del 2023, pagado en febrero del 2023.

b) El pago de cada cuota solo procederá si se cumplen las siguientes condiciones relativas a las ausencias injustificadas del trabajador:

Escaneado con CamScanner

i) Hasta 2 día de ausencia injustificada al término del trimestre noviembre-enero;
ii) Hasta 2 días de ausencia injustificada sumadas desde enero hasta el término del trimestre febrero-abril;
iii) Hasta 3 días de ausencia injustificada desde enero hasta el término del trimestre mayo-julio); y
iv) Hasta 4 días de ausencia injustificada desde enero hasta el término del trimestre agosto-octubre.

Si el contrato de trabajo entre la Empresa Contratista y el Trabajador finalizara antes del término de un trimestre, el Trabajador recibirá la proporción del pago, si le correspondiere, junto con su finiquito.

El Trabajador recibirá la proporción de dicho incentivo si hubiese prestado servicios por meses calendarios completos en el respectivo período, en cuyo caso, los requisitos también serán considerados proporcionalmente.

Serán consideradas ausencias justificadas aquellas inasistencias derivadas del goce de licencias médicas o maternales, del uso de permisos legales, incluyendo las citaciones de autoridad que sean obligatorias. Estos permisos deberán estar oportunamente solicitados y debidamente respaldados.

Se deja constancia que este incremento del beneficio considera la compensación por las condiciones particulares que eventualmente puedan existir en las Divisiones Productivas, sean estas geográficas, operacionales o de otra naturaleza, y que determinan que para poder desarrollar sus labores los trabajadores deben realizar algunas actividades en condiciones especiales, previas y posteriores al inicio y término de la jornada laboral, respectivamente, y el esfuerzo o gravamen adicional que ello pudiera representar.

El Incentivo de que trata de esta cláusula no formará parte de la base de cálculo de las gratificaciones, del sobresueldo y las indemnizaciones por años de servicios.

Este Incentivo se reajustará anualmente, a partir del 1º de diciembre de 2023, en base a la variación del IPC determinado por el organismo competente durante el año inmediatamente anterior.

En el caso que la variación anual del Indice de Precios al Consumidor (IPC) sea negativa, esta no se aplicará para tal período, ni se compensará con los períodos positivos siguientes.

Para el caso de los trabajadores y trabajadoras de contratos de obras o proyectos de construcción contratados o administrados por la Vicepresidencia de Proyectos, no les será aplicable el Incentivo de Asistencia y Condiciones de Trabajo regulado en esta cláusula, manteniéndose el actual "Bono de Excelencia", el que será incrementado a $1.697.845.- pesos brutos (un millón seiscientos noventa y siete mil ochocientos cuarenta y cinco pesos), manteniendo sus fechas actuales de pago, sin perjuicio de avanzar, a la brevedad posible, en la uniformidad en su pago trimestral.

Escaneado con CamScanner

l.- Indemnización Convencional por Término de Contrato Laboral. Considerando las conversaciones sostenidas en las mesas de trabajo que han sido facilitadas por Codelco Chile, las que se han traducido en cambios en prácticas laborales y condiciones de trabajo y seguridad, ya implementadas, las Partes han acordado como compensación por dicho concepto una indemnización convencional por término de contrato laboral que ascenderá a la suma total y única de $2.000.000.- (dos millones de pesos), al que tendrán derecho los Trabajadores de las Empresas Contratistas que, adicionalmente, tengan contrato de trabajo vigente al día de firma del presente Acuerdo y hayan tenido también contrato de trabajo vigente al 23 de septiembre de 2022 con alguna Empresa Contratista. Esta indemnización se adicionará a la indemnización por años de servicios que contractual o legalmente pueda corresponder al Trabajador y se liquidará en el respectivo finiquito laboral.

Dicho valor será anticipado a más tardar dentro de los 20 días hábiles siguientes a la suscripción del presente Acuerdo Marco, contra la firma del trabajador del respectivo anexo de contrato individual de trabajo, cuyo formato se adjunta en el Anexo A.

m. Indemnización por muerte de trabajador. Las Partes acuerdan, tratándose de las licitaciones a partir del 1º de enero de 2023, el pago de una indemnización convencional en caso de muerte del trabajador equivalente al 100% de la indemnización legal por años de servicios que hubiese correspondido pagar al trabajador si se le hubiese puesto término al contrato de trabajo por la causal contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

Esta indemnización será pagada al cónyuge o conviviente civil, o a falta de estos a los hijos, padres o hermanos, en el mismo orden.

Para estos efectos, se requerirá a la empresa Principal que actualice sus bases de licitación, contemplando esta exigencia a las Empresas Contratistas.

n.- Horas Extraordinarias. Se pagarán teniendo como base de cálculo el sueldo base más la remuneración mensual variable imponible, excluidos los haberes ocasionales, según la práctica actual.

QUINTO: Medidas de Inclusión Laboral

Las Partes reconocen y declaran su adhesión irrestricta al cumplimiento de los principios contenidos en la Ley Nº 21.015 de inclusión laboral, asegurando con ello el respeto de todas las personas y grupos que participan en cada una de las faenas de Codelco Chile.

En este contexto, las partes impulsarán y desarrollarán, con la ayuda y colaboración de Codelco Chile, la implementación de planes anuales de inclusión laboral en todas sus faenas.

SEXTO: Medidas de igualdad de Género

Las Partes reconocen y declaran su adhesión a un sistema de relaciones laborales equitativo que asegure el respeto de todas las personas y grupos que participan en cada una de las faenas de las

Escaneado con CamScanner

Divisiones Productivas. En este sentido, manifiestan su disposición en avanzar decididamente en lograr espacios de trabajo equitativos, dignos y en los que los y las trabajadoras puedan sentirse partícipes y corresponsables de la búsqueda el absoluto respeto a la dignidad e integridad de todos y todas quienes laboran en régimen de subcontratación laboral para Codelco Chile.

Con el objetivo de concretar estos principios, las Partes requerirán a la Empresa Principal que actualice sus bases de licitación, a partir de la fecha de suscripción del presente documento, promoviendo un porcentaje mínimo de trabajadoras o la implementación de incentivos similares que promuevan la participación de un mayor número de mujeres.

Del mismo modo, las Partes entienden que el fomento de las políticas de igualdad de género apunta hacia el logro de los objetivos de trabajo decente que la Organización Internacional de Trabajo ha propuesto en los últimos años a la comunidad laboral internacional.

En este contexto, las Partes impulsarán y desarrollarán, con la ayuda y colaboración de Codelco Chile, la implementación de planes anuales de equidad de género en todas sus faenas.

SÉPTIMO: Imputabilidad

Sin perjuicio de lo señalado en cada cláusula, los beneficios que en este acto se han acordado serán imputables a cualquier beneficio contenido en una norma legal, o que sea resultante de una interpretación o decisión administrativa o judicial, presente o futura, que disponga cualquiera otra compensación que tenga por causa alguno de los conceptos que hayan sido respectivamente considerados en tales beneficios, de modo tal que se imputarán a lo que en definitiva se ordene o se convenga pagar al efecto.

OCTAVO: De las negociaciones de empresa y libertad sindical

Ya que las Partes reconocen la negociación de empresa como un instrumento fundamental para el mejoramiento continuo de las condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores, se acuerda que en futuras licitaciones se valore positivamente a las Empresas Contratistas que tienen relaciones laborales acordes con dicho principio y que consideren negociaciones colectivas futuras.

En cumplimiento de este principio, así como el necesario diálogo social y buenas prácticas laborales y para permitir el seguimiento efectivo del actual Acuerdo Marco, las empresas contratistas facilitarán el trabajo sindical en las faenas de los dirigentes sindicales de las organizaciones firmantes, previo aviso y todo sujeto a las restricciones legales y corporativas.

Para estos efectos, se requerirá a la empresa Principal que actualice sus bases de licitación, contemplando lo señalado precedentemente.

NOVENO: Condiciones Generales

Escaneado con CamScanner

Sin desconocer lo indicado en la cláusula anterior, las Partes expresan su disposición a perseverar en la construcción de confianzas mutuas, en la erradicación de la violencia cualquiera sea su forma y origen, y en la creación de mecanismos laborales conducentes a compatibilizar y transformar los intereses de cada una de ellas en oportunidades mutuas, y a buscar mejores condiciones generales relativas a calidad de vida en el trabajo, avanzando en la aplicación de los estándares que exija la Empresa Principal.

En particular, las Partes trabajarán en la implementación de las acciones que sean necesarias para dar cumplimiento íntegro al Convenio Nº 176 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre salud y seguridad en las minas, considerando este como trascendental para el fortalecimiento de los derechos de las y los trabajadores mineros, especialmente en relación con el derecho a la consulta y participación en las medidas de seguridad y salud aplicables a los riesgos presentes en la minería.

DÉCIMO: Mesas Permanentes de Trabajo

Asimismo, las Partes manifiestan su compromiso de mantener la mesa de trabajo conjunta, en que ha actuado y actúa como facilitador y garante Codelco Chile, a objeto de mantener un diálogo social permanente sobre materias de mutuo interés, y a través de esta, podrán formular comentarios en la etapa de elaboración o actualización de los reglamentos indicados en este Acuerdo, y además, en los procesos de licitación y adjudicación de los beneficios indicados en la letra a) y b) de la cláusula cuarta, en la oportunidad que corresponda, pudiendo proponer fiscalizaciones y controles al estado de cumplimiento de este Acuerdo.

Esta mesa de trabajo conjunta deberá sesionar, al menos, tres veces como mínimo dentro de cada año calendario o cada vez que se requiera y tendrán por propósito evaluar el cumplimiento y aplicación del Acuerdo Marco. La primera sesión será en el mes de marzo de 2023.

DÉCIMO PRIMERO: Vigencia

El presente Acuerdo Marco y sus diversas estipulaciones tendrá una vigencia indefinida, a partir de la fecha de suscripción de este documento, sin perjuicio de las fechas de vigencia especiales establecidas en cada cláusula.

DÉCIMO SEGUNDO: Efectos del presente Acuerdo

El presente Acuerdo viene en complementar y/o mejorar uno o algunos de los beneficios pactados en los diferentes documentos suscritos entre las Partes, y en modo alguno podrá implicar una disminución o rebaja de beneficios en ellos pactados con anterioridad, ni tampoco el pago doble del mismo beneficio.

POR AGEMA

POR COORDINADORA

COORDINADORA NACIONAL DE TRABAJADORES CONTRATISTAS DEL COBRE ☆ C.N.T.C.

Escaneado con CamScanner

CONFEDERACIÓN OBRERA DE CHILE
COBRECHILE
Fund. 14 Diciembre 2011
R.S.U. 06010636
Osvaldo Véliz Fuentes
12.702.703-K
Presidente

SINDICATO DE EMPRESA TRABAJADORES SAUPA LTDA.
R.S.U. N° 06010905
OSVALDO VELIZ F.
PRESIDENTE

Eduardo Weber Ortiz
TESORERO SINTRAGEO
RSU 03.02.147
RUT 65.078.099-K

Escaneado con CamScanner

Sindicato Interempresas
Nacional Acción Proletaria
"SINAPRO"
R.S.U. 06.01.08 92 RGUA.

SINDICATO DE EMPRESA N° 3 DE
TRABAJADORES ENPRESA INGENIERIA Y
CONSTRUCCIONES MAS ERRAZURIZ S. A.
R.S.U. 06010449
PRESIDENTE

C y G
~~Sindicato Inter Empresa~~
Nacional
R.S.U. 0601 0652
Rancagua

SINDICATO NACIONAL DE
EMPRESA ZUBLIN INTERNATIONAL
G. M. B. H. CHILE LTDA.
Pers. Jurídica N° 06.01.0345
Fundado 05/Agosto/2002
RANCAGUA

JÚLIO MORA C.
SINTRATER
RSU 03020114
RUT 65.022.481-7

Fernando Carvajal Salinas
TESORERO SINDICATO
TANDEM EL SALVADOR

SINDICATO 2 DE EMPRESA
Pers. Jur. 060110424
Rut. 65.597.700-7
PRESIDENTE
CAPDILCIC LTDA.

PRESIDENTE SINTRAGEO
Jorge González Trevello
RSU 03.02.147
RUT 65.078.099-K

Federación de Trabajadores Contratistas
FETRACON
División Salvador

ZACARIAS PALMA Z
SINTRATER
RSU 03020114
RUT 65.022.481-

SINDICATO DE TRABAJADORES
FUNDACIÓN EDUCACIONAL
PRESIDENTE
EL SALVADOR

SINDICATO EMPRESA
MASTER DRILLING CHILE S.A.
R.S.U. 06010568

Escaneado con CamScanner

ANEXO A

ANEXO AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

INDEMNIZACIÓN CONVENCIONAL POR TÉRMINO DE CONTRATO

Con fecha _____, el Trabajador y su empleador, abajo comparecientes, en adelante, respectivamente el "Trabajador" y el "Empleador", han convenido lo siguiente:

PRIMERO: Por este acto, el Empleador y el Trabajador incorporan al contrato individual de trabajo la "Indemnización Convencional por Término de Contrato Laboral" contenida en la cláusula "I." del Acuerdo Marco de fecha 23 de noviembre 2022 firmados entre AGEMA y la COORDINADORA NACIONAL DE TRABAJADORES CONTRATISTAS DEL COBRE, cuyos contenidos declaran conocer y aceptar íntegramente.

Trabajador:
RUT:
Firma:

Empleador:
RUT:
Firma:

Fecha:_____

Escaneado con CamScanner